

# UZASADNIENIE

Pozwem datowanym na 19 sierpnia 2020 r. powód K. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Zarządu (...) w S. na swoją rzecz kwoty 29.534,65 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2020 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że między 15 września 1970 r. i 30 listopada 1998 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Od 1 grudnia 1998 r. miał ustalone prawo do emerytury wojskowej i jednocześnie podjął zatrudnienie u pozwanego w ramach umowy o pracę. Jego stosunek pracy ustał 30 czerwca 2020 r. W tej dacie spełniał przesłanki do uzyskania nagrody jubileuszowej w wysokości pięciokrotności jego miesięcznego wynagrodzenia, które określone zostały w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej obowiązującym w pozwanym.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w świetle regulacji zawartej w układzie zbiorowym, nagroda przysługiwałaby powodowi, gdyby jego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Tymczasem taki związek nie istniał w przypadku ustania stosunku pracy powoda.

Pozwany zgodził się z wyliczeniami powoda w kwestii wysokości jego wynagrodzenia stanowiącego podstawę do wyliczenia odprawy.

Pozwem datowanym na 20 lipca 2020 r. powód K. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Zarządu (...) w S. na swoją rzecz kwoty 35.441,58 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2020 r. do dnia zapłaty.

Powtórzył w uzasadnieniu pozwu, że, że między 15 września 1970 r. i 30 listopada 1998 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Od 1 grudnia 1998 r. miał ustalone prawo do emerytury wojskowej i jednocześnie podjął zatrudnienie u pozwanego w ramach umowy o pracę. Jego stosunek pracy ustał 30 czerwca 2020 r. Dalej powód podniósł, że legitymuje się ponad około 50-letnim stażem pracy i spełnia wszelkie warunki do wypłaty odprawy emerytalnej w wysokości sześciokrotności ostatniego wynagrodzenia – przewidzianej w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

Także i w zakresie tego żądania pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że przesłanką uprawniającą do uzyskania odprawy emerytalnej jest zakończenie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, co w przypadku powoda nie miało miejsca. W trakcie swojego zatrudnienia powód posiadał status pracownika-emeryta. Odprawa przysługiwałaby mu, gdyby nie nabył prawa do emerytury wojskowej. Co więcej, po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej powód uzyskał odprawę przewidzianą w ustawie o uposażeniu żołnierzy zawodowych. Dlatego okres jego służby nie powinien być uwzględniany po raz kolejny

przy wyliczaniu wysokości odprawy, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Jednocześnie powód nie wykazał, by ustanie zatrudnienia nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę. Stosunek pracy, który łączył strony został rozwiązany wskutek wypowiedzenia przez pozwanego. Samo zaś zgłoszenie roszczenia przez powoda należy traktować jako nadużycie prawa podmiotowego godzącego w zasady współżycia społecznego. Na uzasadnienie tego zarzutu pozwany podał, że odprawa przewidziana w ustawie o służbie zawodowej żołnierzy jest w środowisku wojskowym traktowana na równi z odprawą emerytalną. Celem każdej osoby wyrażającej gotowość do pełnienia zawodowej służby wojskowej jest jak najlepsze wykonywanie zadań służbowych. Każdy ubiegający się o powołanie do tej służby decyduje się zarówno na ograniczenia wynikające z jej pełnienia, jak i przywileje wynikające z odrębnego systemu zaopatrzenia emerytalnego. Odchodzenie ze służby przed nabyciem uprawnień emerytalnych ma charakter incydentalny. Pracownicy resortu obrony narodowej świadczą pracę w jego komórkach organizacyjnych wspólnie z zawodowymi żołnierzami. Zdarza się, że żołnierz po zwolnieniu ze służby i uzyskaniu prawa do emerytury wojskowej jest zatrudniany na podstawie

umowy o pracę w tej samej komórce organizacyjnej, w której pełnił służbę i z tym samym zakresem obowiązków. Gdyby po przepracowaniu stosunek pracy takiej osoby ustał i miałaby ona uzyskać prawo do odprawy emerytalnej, byłoby to odbierane przez pracowników tej komórki, którzy nie są emerytami wojskowymi, jako rażąco niesprawiedliwe, skutkujące podwójną gratyfikacją za te same okresy pracy.

Sąd, z uwagi na łączność przedmiotowo-podmiotową, połączył sprawy zainicjowane oboma pozwami powoda do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód K. K. od 15 września 1974 r. do 30 listopada 1998 r. pełnił wojskową służbę zawodową w strukturach Wojska Polskiego.

Z dniem 1 grudnia 1998 r. powód nabył prawo do emerytury wojskowej i otrzymał odprawę pieniężną.

Również z dniem 1 grudnia 1998 r. powód nawiązał stosunek pracy z pozwanym. W jego ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powierzono mu te same zadania, które uprzednio wykonywał jako zawodowy żołnierz.

### **Bezsporne**

Stosunek pracy powoda ustał w dniu 30 czerwca 2020 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego. Przyczynę wypowiedzenia stanowiła likwidacja stanowiska pracy powoda związana z wprowadzeniem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanego.

Łączny staż służby wojskowej powoda i staż pracy wynosił 49 lat 9 miesięcy i 14 dni.

### **Dowód:**

- świadectwo pracy k. 10-11
- zaświadczenie k. 13
- przesłuchanie powoda k. 80
- wypowiedzenie w części C akt osobowych

W czasie zatrudnienia u pozwanego powód pobierał emeryturę wojskową. Po ustaniu zatrudnienia u pozwanego powód nie podjął dalszego zatrudnienia. Utrzymywał się wyłącznie z przyznanej mu emerytury wojskowej.

### **Dowód:**

- przesłuchanie powoda k. 80

Obowiązujący w pozwanym Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 r. stanowi w art. 48, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy. Jej wysokość przy stażu wynoszącym co najmniej 35 lat odpowiada sześciokrotnemu wynagrodzeniu za pracę. Przepis ten odsyła też do art. 37 ust. 4 układu, który przewiduje, iż do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Z mocy art. 47 ust. 3 układu ma on odpowiednie zastosowanie także w przypadku obliczania odprawy.

W art. 46 ust. 1 pkt 8 układu przewidziano, że pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości 500% procent wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu

ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Ustęp 3 w/w artykułu w zakresie ustalania okresów uprawniających do nagrody i zasad jej wypłacania odsyła do załącznika nr 4 do układu.

W załączniku tym, w pkt 1-7 zawarto postanowienia, wedle których:

- do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze;
- w razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów;

Nadto pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

#### ***Dowód:***

- (...) k. 80-88

Wynagrodzenie powoda stanowiące podstawę wyliczenia jednorazowej odprawy oraz nagrody jubileuszowej wynosiło 5.906,93 zł.

#### ***Okoliczność bezsporna***

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Stan faktyczny sprawy był niesporny w kwestiach okresu zawodowej służby wojskowej powoda, stażu pracy, treści Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej oraz podstawy wyliczenia świadczeń dochodzonych przez powoda. W pozostałym zakresie, a więc przyczyny ustania zatrudnienia powoda i jego związku uzyskaniem przez powoda statusu emeryta ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony oraz przesłuchanie powoda. Sąd uznał je za wiarygodne, albowiem ich waloru dowodowego nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto nie zaistniały okoliczności, które podważałyby ten walor.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy przewidzianej w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 r. emerytalnej (powoływany w dalszej części uzasadnienia jako „układ”). Podstawę jego żądania stanowiły art. 46 i 48 układu.

Treść tych postanowień zawarto w ustaleniach faktycznych, stąd nie ma potrzeby przytaczania ich w tym miejscu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania zasądzenia jednorazowej odprawy przewidzianej w art. 48 układu, to w orzecznictwie odnoszącym się do analogicznego świadczenia przewidzianego w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. przyjmuje się, iż związek przyczynowy między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do odprawy występuje w przypadku,

gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r., w sprawie o sygn. I PK 209/07, prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może być wynikiem samego rozwiązania stosunku pracy. Na temat związku czasowego wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, zgodnie z którą „związek”, a w konsekwencji i „przejście”, istnieje nie tylko wtedy, gdy nabycie uprawnień emerytalnych lub rentowych następuje po rozwiązaniu stosunku pracy, ale także gdy je poprzedza.

Podkreślić należy, iż powód łącznie zatrudnieniem u pozwanego, pobierał emeryturę wojskową, ale to nie oznacza braku związku między rozwiązaniem łączącego go z pozwanym stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., sygn. I PKN 654/98 i z dnia 13 stycznia 2011 r., sygn. III PK 18/10 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r., sygn. III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r., sygn. III ZP 18/99).

Zdaniem Sądu nie miało znaczenia to, że powód nie pobiera emerytury powszechnej – jest to tylko kwestia obowiązujących przepisów, wykluczających możliwość uzupełnienia jednej emerytury drugą.

Emerytura wojskowa, do której uprawnienie nabył powód w 1998 r. jest świadczeniem szczególnym, wynikającym z odrębnych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy i nie mieszczącym się w kręgu świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Prawo do niej nie wynika ze stosunku pracy, lecz ze szczególnego rodzaju stosunku służbowego, do którego w żadnej mierze nie stosuje się regulacji przewidzianych przepisami prawa pracy. Tym samym nie jest możliwe stosowanie do świadczeń przysługujących żołnierzowi, a wynikających z tych przepisów szczególnych, regulacji wynikających z kodeksu pracy – nie można więc m.in. utożsamiać odprawy, o jakiej mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. z odprawą przewidzianą w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Podobnie przyjął Sąd Najwyższy, który stwierdził, że przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie nadaje tejże odprawie charakteru odprawy emerytalnej. Świadczenie to ma charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., sygn. I PK 1/15). Sąd Najwyższy zauważył także, iż uprawnienie do odprawy emerytalnej nie jest powiązane jedynie z „przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana przez pozwanego wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych, jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., sygn. II UK 223/13, i powołane w nim orzecznictwo).

Reasumując, tak kodeks pracy, jak i Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 r. nie odnoszą się do przejścia na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W tym stanie rzeczy przesłanką decydującą o nabyciu prawa do odprawy jest utracenie statusu pracownika i uzyskanie statusu emeryta bez względu na podstawę nabycia świadczenia emerytalnego. W świetle przytoczonego orzecznictwa przesłanka ta zostaje spełniona także wtedy, gdy pracownik miał status pracownika-emeryta, a po ustaniu zatrudnienia status ten ograniczony został do emeryta.

Również otrzymanie przez powoda odprawy w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej nie stanowi przeszkody w otrzymaniu jej od pozwanego pracodawcy. Przemawiają za tym argumenty przytoczone w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., w sprawie o sygn. I PK 1/15. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni je akceptuje. Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż „żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa

przewidziana w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza – na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. – prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika”.

Bez znaczenia dla oceny żądania powoda pozostawała okoliczność, iż jego stosunek pracy został rozwiązany w trybie wypowiedzenia w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Istotnym jest, iż po jego rozwiązaniu powód utracił status pracownika-emeryta pozostając przy statusie wyłącznie emeryta (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 września 2015 r., sygn. I PK 297/14).

Pozwany próbował zniweczyć roszczenie powoda poprzez zgłoszenie zarzutu nadużycia prawa niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

Zasady te nigdzie nie zostały zdefiniowane. Ich mianem określa się zbiór pewnych norm, będących wskazówkami, jak postępować pod względem moralnym czy etycznym, aby postępowanie mogło zostać uznane za poprawne, czy uczciwe. Decydując się na ich zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. II PK 254/10 oraz z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 79/14). Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2015 r., sygn. II PK 172/14).

Stosowanie przepisu art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Decydując się na to zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Strona pozwana nie wyartykułowała zasad, jakie miałyby zostać naruszone w razie udzielenia ochrony prawnej roszczeniu powoda. Ograniczyła się do wskazania, iż pracownik-emeryt wojskowy, gdyby jego stosunek zatrudnienia ustał po pierwszym dniu pracy, uzyskałby prawo do znacznie większej odprawy, aniżeli pracownik nie posiadający prawa do emerytury wojskowej.

W istocie, gdyby pracownik-emeryt wojskowy, już w pierwszym dniu obowiązywania umowy o pracę, rozwiązał ją i zgłosił żądanie odprawy emerytalnej, to jego uwzględnienie w postępowaniu sądowym byłoby wysoce wątpliwe, chyba że rozwiązanie umowy wynikałoby z obiektywnie usprawiedliwionych okoliczności. Natomiast w odniesieniu do powoda taka sytuacja nie miała miejsca. Pracował on dla pozwanego 22 lata.

Poza tym strona pozwana pominęła fakt, iż art. 37 ust. 3 układu, który przy ustalaniu wysokości świadczeń nakazuje uwzględnić wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. Zatem zarówno pracownik-emeryt wojskowy legitymujący się łącznie 35-letnim stażem w służbie wojskowej i pracownik „cywilny” posiadający łącznie 35-letni staż pracy, otrzymają odprawę w jednakowej wysokości.

Sąd nie dopatrywał się w sprawie owych szczególnych okoliczności zagrażających podstawowym wartościom, stąd omawiany zarzut pozwanego uznał za chybiony.

Odnosząc się z kolei do art. 48 ust. 3 układu nakazującego odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 4 pkt 1 układu, to brzmienie tych przepisów jest jednoznaczne i nie wymaga stosowania innej wykładni, niż językowa. Ich treść daje podstaw do stwierdzenia, iż okresy służby mogą być wliczane do stażu pracy tylko pracownikom, którzy nie są emerytami wojskowymi. Z kolei w omawianej kwestii zapatrywania sądów pracy ewoluowały od 1989 r., gdy podjęta została uchwała Sądu Najwyższego w sprawie III PZP 52/88.

Z powyższych względów, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 18.626,70 zł, co stanowiło sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na podstawie zaświadczenia wydanego przez pozwanego.

Odnosząc się w następnej kolejności do żądania nagrody jubileuszowej należy powołać się na przytoczoną już argumentację odnośnie związku między ustaniem zatrudnienia i zmianą statusu pracownika (pracownika-emeryta) na wyłącznie emeryta.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 r. precyzyjnie określa warunki uzyskania prawa do tego świadczenia. W załączniku nr 4 wskazano jednoznacznie, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Według postanowień układu pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Kwestia tego, czy po ustaniu zatrudnienia stał się emerytem ma znaczenie tylko wówczas, gdy do nabycia prawa do nagrody brakuje mu mniej niż 12 miesięcy.

Jak już ustalono, powód po 30 czerwca 2020 r., posiadał wyłącznie status emeryta, a to wskutek wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pozwanego. Tym samym między rozwiązaniem stosunku pracy i zmianą statusu powoda istniał związek czasowy i przyczynowy.

W wyniku tego, w dniu 30 czerwca 2020 r. powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 29.534,65 zł, co odpowiadało 500% wynagrodzenia miesięcznego liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W w/w dacie powód legitymował się łącznym stażem służby i pracy wynoszącym 49 lat 9 miesięcy i 14 dni.

O odsetkach od odprawy i nagrody Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 cytowanego przepisu, jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Prawo do odprawy i nagrody powstało w chwili spełnienia wszystkich przesłanek, a więc w dacie utraty statusu pracownika/pracownika emeryta. W przypadku powoda było to dnia 30 czerwca 2020 r. i z tym dniem odprawa i nagroda stały się wymagalne. Powód domagał się zasądzenia odsetek od 1 lipca 2020 r., stąd Sąd zasądził je od tej daty.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Tytułem kosztów procesu powodowi od pozwanego należała się kwota 4.050 zł, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

W pkt III Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.906,93 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda.

W pkt IV zawarto orzeczenie o nieuiszczonych kosztach sądowych. Jego podstawę stanowił art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 755). Stosownie do wyniku postępowania kosztami tymi należało obciążyć pozwanego w całości Składała się na nie opłata od pozwu w wysokości 3.249 zł ustalona stosownie do treści art. 13 ust. 2 w/w ustawy.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)